



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE HUMANIDADES**

**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

“Bienestar psicológico y compromiso organizacional en docentes de dos instituciones educativas públicas, Los Olivos, 2017”

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

**AUTOR:**

PEREZ GAMARRA, Daphne Von Valerie

**ASESOR:**

Dr. CANDELA AYLLÓN, Víctor Eduardo

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

**LIMA - PERÚ**

**2017**

## JURADO

-----  
Mg. César Raúl Manrique Tapia  
**Presidente**

-----  
Mg. José Luis Pereyra Quiñones

**Secretario**

-----  
Mg. Guissela Vanessa Mendoza  
Chávez  
**Vocal**

## **Dedicatoria**

*A mi familia, quienes día a día me dejan lecciones de vida y son mi motor y motivo para seguir adelante.*

*A mi querido Martín, mi amor gracias por enseñarme el valor de la constancia y dedicación en las cosas que uno hace, sobre todo gracias por ser mi fortaleza.*

## **Agradecimiento**

*A Dios padre quien siempre me acompaña, a mi familia por sus palabras de aliento, a mi asesor metodológico el Dr. Víctor Candela, por su disciplina y motivación en la culminación de la investigación; a las Instituciones Educativas y a sus docentes por la confianza depositada.*

## **Declaración de autenticidad**

Yo, Daphne Von Valerie Pérez Gamarra, con DNI: 46367726, estudiante de la Escuela de Psicología de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada “Bienestar psicológico y compromiso organizacional en docentes de dos instituciones educativas públicas, Los Olivos, 2017”, declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagio ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada: es decir, es decir, no ha sido publicada, ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados, y por lo tanto los resultados que se presenten en la tesis se consideran como aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación).

Lima, 25 de Mayo de 2017

## **Presentación**

Señores miembros del jurado CALIFICADOR:

Dando Cumplimiento a las normas del Reglamento de Grados y Títulos para la elaboración y sustentación de la Tesis de la Escuela Académica Profesional de Psicología y de la Universidad “César Vallejo”, para optar el título Profesional de Licenciado en Psicología, presento la tesis titulada: “Bienestar psicológico y compromiso organizacional en docentes de dos instituciones educativas públicas del distrito de Los Olivos, 2017”. La investigación tiene la finalidad de determinar la correlación existente entre dichas variables.

El documento consta de siete capítulos: el primer capítulo denominado introducción, en la cual se describen los antecedentes, el marco teórico de ambas variables, la justificación, la realidad problemática, la formulación de problemas, la determinación de los objetivos y las hipótesis. El segundo capítulo denominado marco metodológico, el cual comprende la operacionalización de las variables, la metodología, tipos de estudio, diseño de investigación, la población, muestra y muestreo, las técnicas e instrumentos de recolección de datos y los métodos de análisis de datos. En el tercer capítulo se encuentran los resultados, en el cuarto capítulo la discusión, en el quinto capítulo las conclusiones, en el sexto capítulo las recomendaciones, en el séptimo capítulo las referencias bibliográficas y por último los anexos.

Espero señores miembros del jurado que esta investigación se ajuste a las exigencias establecidas por la Universidad y merezca su aprobación.

Daphne Von Valerie Pérez Gamarra

## Índice

CARÁTURA.....	i
PÁGINAS PRELIMINARES.....	ii
Páginas del jurado.....	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Declaración de autenticidad.....	v
Presentación.....	vi
Índice.....	vii
Índice de tablas.....	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
1.1. Realidad problemática.....	1
1.2. Trabajos previos.....	2
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	5
1.4. Formulación del problema.....	10
1.5. Justificación del estudio.....	10
1.6. Hipótesis.....	11
1.7. Objetivos.....	11
II. MÉTODO.....	13
2.1. Diseño de investigación.....	13
2.2. Variables, Operacionalización.....	13
2.3. Población y muestra.....	14
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	15
2.5. Métodos de análisis de datos.....	17
2.6. Aspectos éticos.....	18
III. RESULTADOS.....	19
IV. DISCUSIÓN.....	23
V. CONCLUSIONES.....	27
VI. RECOMENDACIONES.....	28
VII. REFERENCIAS.....	29
ANEXOS.....	33

## Índice de Tablas

<b>Tabla 1</b>	Correlación entre bienestar psicológico y compromiso organizacional.....	19
<b>Tabla 2</b>	Correlación entre bienestar psicológico y los componente de compromiso organizacional.....	19
<b>Tabla 3</b>	Correlación entre compromiso organizacional y las dimensiones de bienestar psicológico .....	19
<b>Tabla 4</b>	Bienestar psicológico general y por dimensiones.....	20
<b>Tabla 5</b>	Compromiso organizacional general y por componentes.....	20
<b>Tabla 6</b>	Bienestar psicológico según sexo.....	20
<b>Tabla 7</b>	Bienestar psicológico según edad.....	21
<b>Tabla 8</b>	Bienestar psicológico según tiempo de servicio.....	21
<b>Tabla 9</b>	Compromiso organizacional según sexo.....	21
<b>Tabla 10</b>	Compromiso organizacional según edad.....	22
<b>Tabla 11</b>	Compromiso organizacional según tiempo de servicio.....	22

## RESUMEN

Esta investigación tuvo como objetivo conocer la relación entre bienestar psicológico y compromiso organizacional en docentes de dos instituciones educativas públicas. Para dicho propósito se evaluó a 105 docentes entre 35 a 55 años de edad, empleando la Escala de Bienestar psicológico, creado por Sánchez Cánovas y la Escala de Compromiso organizacional, por Meyer y Allen, las cuales fueron sometidas a un análisis estadístico de correlación Rho de Spearman ( $p=0,008$ ), encontrando así una vinculación muy significativa entre bienestar psicológico con el componente afectivo (0,296), y de continuidad (0,277); sin embargo el componente normativo no presenta una correlación significativa. Por otro lado se obtuvo que sexo, edad y tiempo de servicio no presentan valores significativos que expresen una correlación con el bienestar psicológico.

**Palabras Clave:** *Bienestar psicológico, Compromiso organizacional, Bienestar psicológico subjetivo.*

## ABSTRACT

This research had as objective to know the relation between psychological well-being and commitment organizational in teachers of two educational public institutions. For this purpose 105 teachers were evaluated between 35 to 55 years of age, using the Scale of psychological Well-being, created by Sánchez Cánovas and the Scale of Commitment organizational, created by Meyer and Allen, Which were submitted to a statistical analysis of correlation Rho de Spearman ( $p=0,008$ ), Finding a very significant entail like that between psychological well-being with the affective component (0,296), and of continuity (0,277); However the normative component does not present a significant correlation. On the other hand there was obtained that sex, age and time of service did not present significant values that express a correlation with the psychological well-being.

**Key words:** *Psychological well-being, organizational commitment, Subjective psychological well-being*

## **I. INTRODUCCIÓN**

### **1.1. Realidad problemática**

Durante años el trabajo ha sido considerado como la principal fuente de soporte económico, de satisfacción y de realización de las personas, es por ello que teniendo en cuenta la experiencia personal en haber laborado dentro del área educativa, pude observar las diferentes necesidades dentro de los colegios, los cuales se enfocan en su público objetivo que son sus alumnos; es decir la institución busca cubrir las demandas de los alumnos, pero ¿qué sucede con los docentes?, si bien ellos en un inicio han pasado por una entrevista, han recibido una capacitación, y son evaluados en el transcurso del año; pero todo ello está enfocado a las aptitudes que posee el docente, sin preocuparse y ahondar en el perfil psicológico que pueda tener; y siendo así, cuál es nivel de bienestar psicológico con el que comienzan el ciclo escolar, ¿el docente se sentirá cómodo en su centro de labores?, y ante ello ¿cuál es el compromiso que el educador sostiene con la institución educativa?, según Choque (2015) nos menciona que los docentes son una población con diversas dificultades, algunos de ellos mostrados desde la elección de la carrera, desinterés en capacitaciones, problemas en la metodología; dejando en evidencia una baja calidad de enseñanza, generando alumnos con bajo rendimiento académico. Ante ello se sabe que nuestro país se encuentra ubicado en los últimos puestos a nivel internacional, según los resultados obtenidos en la evaluación de PISA (Lira, 2016).

Por ello, se debe considerar con suma importancia el bienestar psicológico de las personas que trabajan para alguna entidad, puesto que ello respalda sus niveles de productividad y calidad de trabajo (Rodríguez, 2016). Es así como surgió el interés de realizar un estudio en docentes del sector público, enfocado en el bienestar psicológico y el compromiso organizacional, con el fin de obtener resultados que aporten a la Psicología.

Según Cabezas (2010) a mayor cantidad de años de trabajo, los docentes van realizando sus planes de vida, prevaleciendo sus objetivos, lo que a largo plazo les

permite desarrollar un vínculo personal con su carrera. Por lo que el bienestar en todo individuo permite mayores niveles de productividad, creatividad, optimismo, estableciendo lazos sociales y obteniendo un mejor control del entorno (Matalinares, 2016).

## **1.2. Trabajos previos**

### **• A nivel internacional**

Dentro de las fuentes, se halló el trabajo de autores Leal, Dávila & Valdivia (2014), quienes realizaron un estudio descriptivo - correlacional entre bienestar psicológico (BP), prácticas docentes con efectos motivacionales orientadas al aprendizaje (PDEM-A), y clima motivacional de clase orientado al aprendizaje (CMC-A), a través de un diseño descriptivo Correlacional, en un grupo de 46 docentes y 1266 estudiantes, en la ciudad de Iquique, Chile. Para medir el clima motivacional orientado al aprendizaje se aplicó el Cuestionario de Clima Motivacional de Clase (CMCQ), de Alfonso- Tapia y Fernández; para el Bienestar psicológico se utilizó la Escala de Bienestar Psicológico de Carol Ryff, versión adaptada por Díaz, Rodríguez, Blanco, Moreno y Gallardo (2006). Encontrando una correlación significativa entre Bienestar psicológico y prácticas docentes con efectos motivacionales orientadas al aprendizaje  $r(46)= 0.61$ ,  $p=0.01$ ; mientras que no hubo relación entre las prácticas docentes con efectos motivacionales orientadas al aprendizaje y el clima motivacional de clase orientado al aprendizaje, tampoco hubo correlación entre Bienestar psicológico y clima motivacional de clase orientado al aprendizaje.

En otra línea de investigación se encontró a Millán, García, y D'Aubeterre (2014), quienes hicieron un estudio sobre el "Efecto de la inteligencia emocional y flujo de trabajo sobre estresores y bienestar psicológico: análisis de ruta en docentes", de tipo y transversal, en una muestra de 199 docentes universitarios en el país de Venezuela, los instrumentos de medición que se emplearon son: "Escala de Bienestar Psicológico" (EBP) de Sánchez Cánovas, validada en Venezuela por Millán y D'Aubeterre (2011), teniendo una consistencia interna alfa de Cronbach  $\alpha= .923$  para la versión de los 65 ítems, y para cada sub escala coeficientes que fluctúan entre  $\alpha= .925$  y  $\alpha= .706$  reportando así los indicadores de validez de

constructo y de criterio concurrente como divergente. “Escala de Disposición a Fluir en el trabajo” (EDFT- 3). Por Millán y D’Aubeterre (2011), con una consistencia interna de  $\alpha = .913$  a escala total, y un  $\alpha = .693$  en cada dimensión.

La aplicación del test Trait Meta- Mood Scale 24 (TMMS-24), con una consistencia interna por cada sub escala de atención:  $\alpha = .90$ , claridad:  $\alpha = .90$ , y reparación:  $\alpha = .86$  y por último el inventario de percepción de estresores en docentes universitarios (IPED-U), por Álvarez, D’Aubeterre y Ramírez, con una consistencia interna de ( $\alpha = .923$ ). Para la obtención de dichos resultados se emplearon dos modelos rivales, indicando así, que dichas variables presentan un efecto de protección sobre ciertas esferas de estrés laboral y de promoción del bienestar psicológico.

Se encontró el trabajo de Leal, Ramos, Jiménez (2014), con un estudio que mostró un análisis descriptivo acerca de la relación entre burnout y compromiso organizacional, en una muestra de 96 docentes que laboran en seis jardines infantiles del sector público y privado, en la ciudad de Talca, en Chile. Para ello se aplicó la escalada de MBI-ES (Maslach y Jackson, 1986) y el cuestionario compromiso organizacional de Meyer y Allen (1991), el cual fue revisado por Cedeño y Pirela (2002). En los resultados se obtuvieron, relaciones significativas entre ambas variables, relacionándose de forma inversa, es decir, que a mayor nivel de burnout menor nivel de compromiso organizacional.

Fueron Mañas, Salvador, Boada, González y Agulló (2007), quienes realizaron un estudio con las variables de “Satisfacción y el Bienestar psicológico como antecedentes del compromiso organizacional” en empleados de administración pública, utilizando una muestra de 697 trabajadores, ente edades de 24 a 67 años. Aplicando los siguientes instrumentos de medida: la “Escala de Compromiso organizacional” de Cook y Wall, con respuesta tipo Likert del 1 al 7, análisis de consistencia interna de 0.73 en el coeficiente alfa de Cronbach; la “Escala de Satisfacción Laboral” de Brayfield y Rothe, tipo Likert con 5 alternativas de respuesta y un análisis de fiabilidad de 0.73; la “Escala de Satisfacción por la Vida”, con respuesta tipo Likert de 7 alternativas y de consistencia interna un valor de 0.83 alfa de Cronbach; para medir el bienestar psicológico aplicaron la Escala GHQ-12, de Goldberg, con respuestas tipo Likert entre cero a 3, con un valor de

fiabilidad de 0.83 alfa de Cronbach. Los resultados mostraron que las otras tres variables, pronostican el compromiso laboral; sin embargo, señalan que la variable de satisfacción laboral obtuvo un puntaje mayor, notándose una congruencia en los empleados con mayor compromiso laboral son aquellos que se sienten más felices.

- **A nivel Nacional**

En los estudios realizados en nuestro país se halló la investigación de Guillen (2016), quien realizó la estandarización de la Escala de bienestar psicológico en estudiantes de dos universidades pública y privada de Lima Sur, teniendo como muestra a 974 universitarios entre 16 a 53 años. Para ello se empleó la Escala de bienestar psicológico de Sánchez Cánovas ( $\alpha$  de Cronbach =0.947) y la Escala de felicidad de Alarcón, en la cual se evidenció que los constructos no se relacionan entre sí (0.543); para este trabajo se modificó algunos ítems, para emplear palabras más ajustadas a nuestro contexto. Del análisis de validez y confiabilidad por estabilidad temporal se obtuvo  $r > 0.85$  para la escala total. En conclusión, no se encontraron diferencias significativas entre las subescalas y el puntaje total en relación según género.

Se encontró a Aliaga (2013), quien investiga el burnout y bienestar psicológico en técnicas de enfermería de un hospital nacional de Lima Metropolitana. El objetivo de este estudio era explorar las seis dimensiones del bienestar psicológico con los tres componentes del síndrome de burnout en un grupo de 82 técnicas de enfermería de un hospital nacional de Lima Metropolitana, para lo cual se aplicó la “Escala de Bienestar psicológico de Ryff” y el “Inventario de Burnout de Maslach”. Se obtuvo diversas correlaciones negativas entre las dimensiones del bienestar psicológico y los componentes de burnout. Se encontró que las dimensiones de autoaceptación, dominio del entorno y autonomía correlacionaban inversamente con los componentes negativos del burnout: agotamiento emocional y despersonalización, mientras que las dimensiones de relaciones positivas con otros y propósito de vida se relacionaron indirectamente sólo con el agotamiento emocional.

Sin embargo, no se obtuvo ninguna correlación entre realización personal y crecimiento personal. Por otro lado, la dimensión de dominio del ambiente es la que mantiene la mayor relación con el agotamiento emocional y la dimensión de autonomía con el componente de despersonalización. Además, se concluyó que probablemente no sea el trabajo el elemento más importante en la vida de las enfermeras.

Siguiendo con la línea de investigación se halló a Rivera (2010) quien realizó un estudio sobre compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa privada de Lima Metropolitana y su correlación con variables demográficas, para ello se elaboró un cuestionario a partir de los ítems que se obtuvieron de la información bibliográfica de Meyer y Allen, en tanto sus datos mostraron un nivel medio de correlación; sin embargo encontramos en las variables demográficas que el sexo femenino predomina en mayor grado que el sexo masculino. Así mismo demostró que más del 90% de los encuestados se integró a la institución en la que labora; también se encontró que el estado civil tiene poca incidencia en el compromiso organizacional, así como el hecho de tener o no hijos.

Rodríguez (2016), investigó la vinculación laboral y su relación con autoeficacia y bienestar en personal de salud de un hospital psiquiátrico en Lima. Para ello se evaluó a 69 participantes entre 26 – 63 años ( $M= 40.09$ ,  $DE=10.09$ ), para la medición de dicho trabajo se utilizó la Escala de vinculación psicológica con el trabajo (UWES-17), la escala de auto eficiencia, y las escalas de bienestar, obteniendo en los resultados una correlación positiva con niveles más altos de vinculación entre la auto eficiencia y las escalas de bienestar, a diferencia de otras investigaciones.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

Son a través de los años de estudio, que se forman las bases teóricas del bienestar psicológico, las cuales recaen en diferentes corrientes como es la corriente Hedónica, que hace uso del constructo de bienestar subjetivo (Felicidad) y la corriente Eudaimónica con el constructo de bienestar psicológico (Desarrollo del potencial humano) (Keyes, Ryff y Shmotikin, 2002).

Posteriormente pasaron a definirlo en términos de satisfacción con la vida: juicio global que las personas hacen de su vida, o en términos de felicidad: balance global de los afectos positivos y los afectos negativos que han marcado nuestra vida, tal como lo ideó Bradburn (1969) primero, y Argyle después (1992). Estos conceptos pertenecen al bienestar subjetivo: la satisfacción es un juicio, una medida a largo plazo de la vida de una persona, mientras que la felicidad es un balance de los afectos positivos y negativos que provoca una experiencia inmediata.

Lucas, Diener y Suh (1996), señalaron que ésta estructura de bienestar la componen tres factores (Satisfacción con la vida, afecto positivo, y afecto negativo), siendo confirmada en diversos estudios realizados.

Dado que, el bienestar subjetivo centró sus objetivos en estudiar los afectos y satisfacción con la vida; el bienestar psicológico hizo lo mismo centrándose en el desarrollo de las capacidades y el crecimiento personal, tomándolas como indicadores principales del funcionamiento positivo. Sus conceptos iniciales van entorno a las concepciones de la auto-realización, funcionamiento pleno o la madurez. Sin embargo, dichos aportes no generaron un impacto significativo en el estudio del bienestar, a causa de la ausencia de fiabilidad y validez en sus procedimientos. Cabe decir, que el bienestar psicológico se relaciona con la autorrealización, logro y/o acciones de actividades que poseen un propósito importante para la vida del individuo (Balcázar et al., 2009; Ryff & Singer, 2008).

Siguiendo este enfoque, Ryff (1989b) desarrolló uno de los primeros trabajos y de mayor relevancia sobre el bienestar psicológico. Desde su perspectiva, el bienestar psicológico está vinculado con tener un propósito en la vida, en que la vida adquiera significado para uno mismo, con los desafíos y con un cierto esfuerzo por superarlos y conseguir metas valiosas (Castro, 2010).

### 1.3.1 Teorías Universalistas

La evidencia en los años de estudio señalan, también, la importancia de las teorías universalistas, o llamadas también teorías télicas término acuñado por Diener en 1984, dónde señalan que la satisfacción se logra alcanzar mediante el logro de algunos objetivos, cubriendo en un inicio las necesidades básicas, y

posteriormente otros aspectos que surgen a lo largo del desarrollo vital de cada persona (Guillen, 2016; Castro, 2010).

### 1.3.2 Modelo de los cinco grandes

También se tuvo en cuenta a este modelo, ya que sus diversos autores consideran detallar a la personalidad con sus características, comprendiendo tendencias hacia una respuesta consistente y adaptada a la situación del sujeto; presentando los siguientes factores: neuroticismo, extraversión, responsabilidad, amabilidad, y apertura a la experiencia.

Según los autores Costa y McCrae (Guillen, 2016, Casullo y Castro, 2000) explican que los rasgos de personalidad: Neuroticismo y extroversión, correlacionan más con la Satisfacción. Debido a que éstos guardan una relación de afecto negativo y positivo respectivamente. Considerando que las personas cuyos rasgos se encuentran en el factor de neuroticismo (emoción, impulsividad, rabia y temor) presentan mayor predisposición a vivir situaciones desfavorables, experimentando en mayor cantidad sentimientos negativos. Sin embargo, esto no quiere decir que se bloquee la capacidad de experimentar sentimientos positivos (ya que cada dimensión se muestra de manera singular).

No obstante, aquellos sujetos que muestran mayor tendencia en los rasgos de extraversión, suelen experimentar mayor afecto positivo; pero ello no reduce el experimentar el afecto negativo. Siendo el balance que tiene que ejecutar el sujeto de estos dos polos es a lo que se llama “la experiencia de satisfacción con la vida”, es por ello que también, se considera que esta satisfacción se puede volver a experimentar debido a que los rasgos de personalidad son los predictores del bienestar subjetivo.

Si bien esta teoría plantea que se debe considerar la relación entre bienestar psicológico y personalidad, ya que hay mayor asociación entre las dimensiones de bienestar y las diferentes características del modelo de los cinco grandes (Barra, Soto y Schmidt, 2013).

### 1.3.3 Modelo multidimensional de las seis dimensiones de Ryff

Es Ryff (1989a) quien postula el modelo multidimensional de las seis dimensiones de bienestar psicológico (el cual, posteriormente, es definido como modelo integrado de desarrollo Personal) compuesto por seis dimensiones: la auto-aceptación, que es uno de los criterios centrales del bienestar, ya que las personas intentan sentirse bien consigo mismas incluso siendo conscientes de sus propias limitaciones. Desarrollar actitudes positivas hacia uno mismo es una característica fundamental del funcionamiento psicológico positivo (Keyes, Ryff y Shomotikin, 2002). Las relaciones positivas con otras personas, la calidez y la confianza en las relaciones interpersonales son importantes para disfrutar de bienestar psicológico y suponen también una demostración de madurez de la personalidad.

Las personas con capacidad de auto-realización demuestran empatía y tienen firmes sentimientos de afecto hacia otras personas, son capaces de dar más amor y de tener profundas relaciones de amistad.

La gente necesita mantener relaciones sociales estables y tener amigos en los que pueda confiar. A la autonomía, como el poder para demostrar su individualidad en diferentes contextos sociales, las personas necesitan asentarse en sus propias convicciones (autodeterminación), y mantener su independencia y autoridad personal (Ryff y Keyes, 1995). Las personas con autonomía son capaces de resistir en mayor medida la presión social y auto-regulan mejor su comportamiento.

Señaló al dominio del entorno, como la habilidad personal para elegir o crear entornos favorables para satisfacer los deseos y necesidades propias, es otra de las características del funcionamiento positivo, este tipo de personas poseen una mayor sensación de control sobre el mundo y se sienten capaces de influir sobre el contexto que les rodea. Propósito en la vida, se trata de la necesidad de marcarse metas, definir un objetivo que permita dotar su vida de un cierto sentido. Crecimiento personal, es la necesidad de generar condiciones, para el desarrollo de su potencial para seguir creciendo como persona y llevar al máximo toda su capacidad. (Ryff y Singer, 2008).

#### 1.3.4 Modelo de los tres componentes del compromiso organizacional

Fueron Meyer y Allen (1991) quienes lo definieron como un “Estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización, la cual presenta consecuencias respecto a la decisión de continuar en la organización o dejarla”. Dichos autores propusieron una división del compromiso en tres componentes: afectivo, de continuidad y normativo; puesto que la naturaleza del compromiso es el deseo, la necesidad o el deber, respectivamente, de permanencia en la organización.

El Componente afectivo, o “deseo”, hace referencia al vínculo emocional que los trabajadores forjan con la organización al percibir la satisfacción de sus necesidades (esencialmente las psicológicas) y expectativas; por consiguiente; disfrutan de su permanencia en la organización.

El segundo componente, es compromiso de continuidad, o también llamado “de necesidad”; es posible encontrar en la conciencia de la persona respecto a inversiones en tiempo y esfuerzo que se perderían en caso de dejar la organización, es decir, los costos (financieros, físicos, psicológicos) en los cuales se cometería a retirarse, o de las pocas posibilidades para encontrar otro empleo. Reflejando así una faceta manipuladora, pues ésta se refiere a la continuación de inversiones (planes de pensiones, primas de antigüedad, aprendizaje, etc.) acumuladas y resultantes de la pertenencia en la organización. Dejarla resulta cada vez más costoso y, por ello se genera un “compromiso por omisión” (Becker y Gerhart, 1996)

Componente de compromiso normativo, o llamado también “del deber”; aquí se considera la creencia en la lealtad hacia la organización (sentido moral), las cuales se deban a ciertas prestaciones (como son pago de colegiaturas o capacitaciones) propio a un sentido del deber proporcionar una correspondencia (Becker y Gerhart, 1996).

Después del conflicto conceptual para la descripción de dichos componentes, se consideró por los conceptos acuñados por Meyer y Allen (1991), definiéndolos de la siguiente forma: compromiso afectivo: hace referencia al apego emocional, identificación e involucración de los empleados con la organización. Los

empleados adhieren sus metas con las de la organización, volviéndolas cada vez más congruentes. El compromiso de continuidad, refiriéndose a la conciencia de los costos asociados con dejar la organización; sin embargo son los empleados que se mantienen en la organización porque ésta le brinda ciertos beneficios, que se acomodan a sus necesidades; es decir, su compromiso es más que una necesidad.

Y por último el compromiso normativo, que refleja el sentimiento de obligación de continuar empleado. Siendo los trabajadores con alto nivel de compromiso normativo interno aquello que impulsa la realización de metas e intereses que ellos sienten para mantenerse en la organización. Para éstos autores Meyer y Allen (1991), era de vital importancia definir éstas variables, como componentes, y no como tipos, puesto que no son precisamente excluyentes y la relación de un empleado con la organización podría reflejar simultáneamente, diferentes grados de los mismos.

#### **1.4. Formulación del problema**

##### **General**

¿Existe relación entre el bienestar psicológico y el compromiso organizacional en docentes de dos instituciones educativas públicas de Los Olivos, 2017?

#### **1.5. Justificación del estudio**

Es más fácil darse cuenta que las personas que mantienen una adecuada relación familiar, suelen sentirse más cómodas en su centro de labores, mostrando mayor seguridad y alcanzando las metas planteadas en el trabajo; por lo que son consideradas personas con un buen bienestar psicológico, lo cual se va a evidenciar a través de su desempeño laboral.

Este trabajo tuvo como principal objetivo buscar la relación entre las variables de Bienestar psicológico y Compromiso organizacional, en una población de plana docente. El cual mantiene un margen teórico- práctico, ya que con sus resultados le permite el aporte de nuevos datos a las fuentes de investigación.

Para ello aplicaremos la escala de bienestar psicológico que fue desarrollada por José Sánchez, y validada en España; dado que en nuestro país no existen pruebas que recojan los aspectos básicos de nuestra población, se considera importante realizar la validación de ese instrumento en una muestra semejante, lo que permite una percepción más amplia sobre la vida, desempeño laboral, satisfacción con el trabajo y la relación con su pareja. Así como también, se hace uso de la escala de compromiso organizacional, elaborada por Meyer y Allen, la cual nos permite realizar un estudio a nivel del compromiso que pueda experimentar el docente, para el cual también se considera la aplicación de un análisis de fiabilidad, para mantener un criterio objetivo durante la ejecución del estudio, disminuyendo así la presencia de alguna variable externa.

## **1.6. Hipótesis**

### **General**

La relación entre bienestar psicológico y el compromiso organizacional es de manera directa y significativa en docentes de dos instituciones educativas públicas, Los Olivos, 2017.

### **Específicas**

1. La relación entre el bienestar psicológico y los componentes del compromiso organizacional es de manera directa y significativa en docentes de dos instituciones educativas públicas, Los Olivos, 2017.
2. La relación entre el compromiso organizacional y los componentes de bienestar psicológico es de manera directa y significativa en docentes de dos instituciones educativas públicas, Los Olivos, 2017.

## **1.7. Objetivos**

### **General**

Determinar la relación, a modo de correlación, entre el bienestar psicológico y el compromiso organizacional en docentes de dos instituciones educativas públicas, Los Olivos, 2017.

## **Específicos**

1. Determinar la relación, a modo de correlación, entre bienestar psicológico y los componentes de compromiso organizacional tales como el afectivo, normativo y de continuidad.
2. Determinar la relación, a modo de correlación, entre compromiso organizacional y las dimensiones de bienestar psicológico tales como el subjetivo, material, laboral, de pareja.
3. Determinar el bienestar psicológico de manera general y por dimensiones expresadas en, bienestar psicológico subjetivo, bienestar material, bienestar laboral y relación de pareja.
4. Determinar el compromiso organizacional de manera general y por dimensiones expresadas en, componente afectivo, componente normativo y componente de continuidad.
5. Comparar el bienestar psicológico según variables demográficas como sexo, edad, tiempo de servicio en la institución.
6. Comparar el compromiso organizacional según variables demográficas como sexo, edad, tiempo de servicio en la institución.

## II. MÉTODO

### 2.1. Diseño de investigación

El estudio tuvo un diseño No experimental transeccional descriptivo - correlacional; ya que no hay manipulación de las variables, haciendo uso de la técnica de observación del fenómeno en su ambiente natural en un momento único, así, mismo, busca dar a conocer la relación entre ellas para después ser analizados.

### 2.2. Variables, Operacionalización

#### 2.2.1. Definición conceptual

- **Bienestar psicológico:**

La definición conceptual la definió Sánchez Cánovas; en ella indica que se refiere a la felicidad, y los afectos positivos como negativos, según la etapa de vida que atraviesa el evaluado.

- **Compromiso organizacional**

Su definición conceptual se basó en la propuesta de Meyer y Allen; en la cual señala que es la aceptación de los valores de la organización, mostrando su disposición para realizar un considerable esfuerzo a favor, y un deseo de permanencia.

#### 2.2.2. Definición operacional

- **Bienestar psicológico:**

Su autor estableció los siguientes niveles mediante las puntuaciones alcanzadas, según sea el caso, se considera nivel Bajo (de 1 a 25 puntos); nivel Promedio (de 26 a 75 puntos) y finalmente nivel Alto (de 76 puntos a más). Así mismo, presentó cuatro indicadores, a los cuales llamaremos dimensiones, bienestar psicológico subjetivo; bienestar material; bienestar laboral; y relación

con la pareja. La escala de medición con la que se trabajó esta variable es la Escala de Bienestar psicológico.

- **Compromiso organizacional:**

Sus autores establecieron las siguientes categorías, donde se consideró el nivel bajo (de 0 a 18 puntos); nivel promedio (de 19 a 125 puntos) y finalmente, nivel alto (de 126 puntos a más). Presenta tres indicadores, a los cuales les llamaremos componentes, así como señalan los autores en las bases teóricas revisadas para su elaboración, las cuales son: componente afectivo; componente normativo y componente continuidad. La escala de medición con la que se trabajó esta variable es la Escala de Compromiso organizacional.

## **2.3. Población y muestra**

### **2.3.1. Población**

La población estuvo integrada por 105 docentes de los niveles Primaria y Secundaria, que forman parte de las dos instituciones educativas públicas “Carlos Cueto Fernandini” N° 3087 y “Huaca de oro” N° 3091, ambos pertenecientes a la UGEL 02, del distrito de Los Olivos el año 2017.

### **2.3.2. Muestra**

Presenta un tipo de muestra censal, ya que se consideran a todas las unidades de investigación que conforman un universo; según indica Tamayo y Tamayo (2005).

En esta investigación se tomó como muestra a la totalidad de docentes de los colegios: “Carlos Cueto Fernandini” N° 3087, de la UGEL 02, quien cuenta con un total de 63 profesores; y el colegio “Huaca de Oro” N° 3091, de la UGEL 02, con un total de 42 docentes a su cargo. Es decir, que está conformada por un total de 105 docentes entre ambos colegios.

### **2.3.3. Muestreo**

No probabilístico de tipo censal, puesto que es el investigador quien seleccionó de manera directa a los sujetos de la población, debido a su fácil acceso.

## 2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

**2.4.1. Técnicas de medición:** Para este trabajo se aplicaron dos herramientas psicométricas para la medición de las variables, bienestar psicológico y compromiso organizacional, las cuales pasaron por diversos análisis estadísticos.

### 2.4.2. Instrumentos:

#### a) Bienestar Psicológico

**Ficha técnica:** Escala de Bienestar Psicológico EBP, elaborada por José Sánchez Cánovas, de origen Español, está dirigida desde adolescentes hasta adultos (entre 17 a 90 años), la forma de aplicación es individual o colectiva, en un rango de tiempo de 20 minutos aproximadamente; ésta herramienta tiene como finalidad medir las subescalas del bienestar psicológico, bienestar psicológico subjetivo, bienestar material, bienestar laboral y relación con la pareja.

Esta escala presenta cuatro dimensiones, las cuales son: **Bienestar psicológico subjetivo** (presenta 30 ítems), es la interacción entre el grado de satisfacción con la vida y el afecto positivo y negativo de la misma; **Bienestar material** (contiene 10 ítems), es en relación a la percepción subjetiva de los bienes adquiridos, como pueden ser los ingresos económicos, un inmueble; es decir objetos materiales cuantificables; **Bienestar laboral** (posee 10 ítems), considera como una fuente que guarda mayor relación hacia la insatisfacción y preocupaciones que de satisfacción; **Relación con la pareja** (tiene 15 ítems), considerada como uno de los componentes con mayor importancia hacia el bienestar general, de la felicidad, ya que establece una etapa más concreta de la persona.

Esta prueba presentó un total de 65 reactivos en una escala de Likert para las puntuaciones; teniendo en cuenta que cada ítem se valora en un rango de 1 a 5 puntos en cada dimensión, las cuales son: bienestar psicológico subjetivo que comprende desde el ítem 1 al 30; bienestar material desde el ítem 31 al 40; bienestar laboral desde el ítem 41 al 50, y la subescala de relaciones con la pareja que comprende del ítem 51 al 65. No obstante, en la subescala de bienestar laboral se invierten las puntuaciones correspondientes a los ítems 45 y 48; y en la subescala final, relaciones con la pareja, le corresponde los ítems 55, 56, 57, 60,

61, 62, dado que la formulación se ha hecho en sentido negativo. De esa manera cuando el evaluado marque 1 en estos ítems, se puntuará como 5, el 2 tomará el valor de 4; el 3 permanecerá inalterable, el 2 puntuará como 4 y el 1 como 5. La interpretación del rango de sus puntajes es: Bajo: 0-25; Promedio: 26 – 75; Alto: 76 a más.

- **Validez:** para corroborar el uso psicométrico de esta herramienta se realizó el análisis de validez ítem-test, en una prueba piloto, cuyos valores fueron mayores a 0.20 (Aiken, 2003) por lo que se consideraron adecuados para la ejecución en la muestra de investigación.

- **Confiabilidad:** en este caso se empleó el análisis de fiabilidad, en el cual se obtuvo 0,953 alfa de Cronbach, lo que nos permitió indicar que la consistencia interna de la prueba es fiable.

## **b) Compromiso organizacional**

**Ficha técnica:** Cuestionario de Compromiso Organizacional (CCO); su nombre original en inglés Organizational Commitment Questionnaire (OCQ), elaborado por Meyer y Allen (1993), procedente de Estados Unidos, la prueba está dirigida a una población con un rango de edad que va desde los 17 años en adelante, con una duración de 15 minutos aproximadamente; tiene como objetivo medir el tipo de compromiso organizacional que presentan los individuos con su organización; su administración puede ser de manera individual o colectiva.

Este cuestionario comprende una estructura de tres componentes, las cuales son: **Componente afectivo** (consta de 6 ítems); hace referencia al apego emocional e identidad que guardan los empleados con la organización en la que laboran; es decir, ellos se mantienen en la organización porque así lo quieren; **Componente de continuidad** (presenta 6 ítems), se refiere a la conciencia de los costos asociados con dejar la organización en la que se encuentran; es decir que ellos se mantienen dentro de la organización por necesidad; **Componente normativo** (contiene 6 ítems), refleja el sentimiento de obligación moral de mantenerse dentro de la organización.

Teniendo de manera general 18 reactivos para su aplicación; esta prueba presenta una escala de Likert para su puntuación, cuyas alternativas son: totalmente en desacuerdo = 1; moderadamente en desacuerdo = 2; débilmente en desacuerdo= 3; ni de acuerdo no en desacuerdo= 4; débilmente de acuerdo= 5; moderadamente de acuerdo= 6; totalmente de acuerdo= 7. Sin embargo, presenta ítems inversos los cuales son 1, 3, 10, 14, 15, 18, para ello se tendrá en cuenta el orden inverso de sus valores en el puntaje. La interpretación para el rango de su puntaje es: Bajo 0- 18 puntos, Promedio: 19 a 125 puntos, Alto: 126 a más.

- **Validez:** se realizó el análisis de validez ítem-test, en una prueba piloto, en donde se obtuvo valores mayores a 0,20 (Aiken, 2003). Por lo que a través de los datos obtenidos, se consideró que la prueba es válida para la ejecución en la muestra de investigación (véase en anexo 3).

- **Confiabilidad:** en este caso se empleó el análisis de fiabilidad, en el cual se obtuvo 0,879 alfa de Cronbach, lo que nos permite señalar que la consistencia interna de la prueba es fiable.

## 2.5. Métodos de análisis de datos

Para el análisis de los datos recogidos se ejecutó el programa estadístico SPSS 22, en el cual haciendo uso de tablas estadísticas se especificaron los datos correspondientes a los objetivos propuestos. En primer lugar se llenó la información recogida, para las variables de bienestar psicológico y compromiso organizacional como para las variables demográficas, generando una base de datos para someterla a los análisis correspondientes.

Ambas escalas fueron sometidas a un análisis de validez de ítem-test y de fiabilidad; una vez que se obtuvo los resultados esperados (los cuales se ciñeron al rango establecido para cada análisis) se continuó con el estudio estadístico para la contrastación de la hipótesis, para la cual se ejecutó el análisis de distribución de normalidad de Kolmogorov – Smirnov, obteniendo en los resultados que la prueba es No paramétrica, lo que indicó que para el estudio de correlación se emplearía el coeficiente estadístico de Rho de Spearman.

Así mismo, se realizó un análisis de correlación bivariada, con coeficiente de Rho de Spearman, para conocer la relación a modo de correlación de las subescalas a condición de: no significativa, significativa o muy significativa.

Posteriormente se ejecutó un análisis para muestras independientes “U de Mann Whitney” para las variables demográficas sexo; sin embargo para hallar la correlación entre el rango de edad y el tiempo de servicio relacionadas a las variables de estudio bienestar psicológico y compromiso organizacional, se empleó el análisis para muestras independientes de Kruskal- Wallis.

## **2.6. Aspectos éticos**

Se elaboró un formato para el participante, con el nombre de “Ficha de Consentimiento Informado”, en la cual se expresa la total confidencialidad, y cuidado de su integridad en relación a las respuestas proporcionadas en la aplicación de los cuestionarios, así mismo, se indica que su colaboración es estrictamente voluntaria y que la información obtenida es plenamente confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de ésta investigación. Cabe señalar que en la presente se expone el objetivo de la investigación y la importancia del mismo; éste documento estuvo adjunto a las pruebas psicométricas.

### III. RESULTADOS

**Tabla 1**

*Correlación entre bienestar psicológico y compromiso organizacional*

	Correlación	Compromiso organizacional
Bienestar psicológico	Rho	,237**
	P	.008
	N	105

En la tabla 1, la correlación entre la variable bienestar psicológico y compromiso organizacional presenta una correlación Rho de Spearman de ,237\*\* con un valor de significancia de 0,008. Por lo tanto, se demuestra que la correlación de ambas variables es directa y significativa.

**Tabla 2**

*Correlación entre bienestar psicológico y los componentes de compromiso organizacional*

	Correlación	Compromiso organizacional		
		Afectivo	Normativo	Continuidad
Bienestar psicológico	Rho Spearman	,296**	.107	,277**
	P	.001	.138	.002
	N	105	105	105

En la tabla 2 muestra correlación entre bienestar psicológico y los componentes de compromiso organizacional, componente afectivo 0,296 (p=0,001) y el componente de continuidad 0,277 (p=0,002) presentan relación significativa; sin embargo no existe correlación con el componente normativo 0,107 (p=.138).

**Tabla 3**

*Correlación entre compromiso organizacional y las dimensiones de bienestar psicológico*

	correlación	Subjetivo	Bienestar psicológico		
			Material	Laboral	Pareja
Compromiso organizacional	Rho Spearman	,239**	,252**	,352**	.018
	P	.007	.005	.000	.430
	N	105	105	105	105

En la tabla 3 se presenta la correlación entre compromiso organizacional y los componentes de bienestar psicológico, componente subjetivo 0,239 ( $p=0,007$ ); material 0,252 ( $p=0,005$ ) y laboral 0,352 ( $p=0,000$ ) presentan correlación muy significativa; sin embargo, el componente pareja 0,018 ( $p=0,430$ ) no muestra una relación significativa.

**Tabla 4**

*Bienestar psicológico de manera general y por dimensiones*

Categorías	Bienestar psicológico									
	Subjetivo		Material		Laboral		Pareja		General	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	18	17.1	9	8.6	15	14.3	48	45.7	16	15.2
Promedio	18	17.1	62	59.0	24	22.9	24	22.9	36	34.3
Alto	69	65.7	34	32.4	66	62.9	33	31.4	53	50.5
Total	105	100	105	100	105	100	105	100	105	100

De la tabla 4, de manera general se observa que alrededor del 50.5 % de los docentes encuestados presentan un alto nivel de bienestar psicológico, sobre todo en la dimensión de bienestar psicológico subjetivo; sin embargo un 15% de ellos expresan un bajo nivel de bienestar psicológico en relación de pareja.

**Tabla 5**

*Compromiso organizacional de manera general y por componentes*

Categoría	Compromiso organizacional							
	Afectivo		Normativo		Continuidad		General	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	28	26.7	39	37.1	27	25.7	26	24.8
Promedio	15	14.3	40	38.1	14	13.3	34	32.4
Alto	62	59.0	26	24.8	64	61.0	45	42.9
Total	105	100.0	105	100.0	105	100.0	105	100.0

De la tabla 5, se observa que el 24.8 % de los docentes presentan bajo compromiso organizacional, situándose en el componente normativo; sin embargo el 42.9 % en general manifiesta un alto compromiso organizacional.

**Tabla 6**

*Bienestar psicológico según la variable demográfica sexo*

	Sexo	N	Rango promedio	Suma de rangos
Bienestar psicológico	Hombre	42	47,99	2015,50
	Mujer	63	56,34	3549,50
	Total	105		

U de Mann Whitney = 1112,500;  $p=0,168$

En la tabla 6, se observa la valoración de probabilidad de la prueba no paramétrica U de Mann Whitney ( $p = 0,168$ ), el cual nos indica que las medianas evaluadas no son significativas con el bienestar psicológico al comparar a hombres y mujeres.

**Tabla 7**

*Bienestar psicológico según edad*

	Edad	N	Rango promedio
Bienestar psicológico	35 - 40	15	61,90
	41 - 45	24	51,90
	46 - 50	19	48,39
	51 - 55	47	52,59
	Total	105	

$$X^2 = 1,760; \text{gl} = 3; p = 0,624$$

En la tabla 7, se aprecia los resultados de la prueba Kruskal – Wallis, el cual nos indica que no existen diferencias entre los grupos de edades para la variable de bienestar psicológico.

**Tabla 8**

*Bienestar psicológico según tiempo de servicio*

	Años de servicio	N	Rango promedio
Bienestar psicológico	De 10 a 20 años	25	55,78
	De 21 a 30 años	41	51,85
	De 31 a 40 años	39	52,42
	Total	105	

$$X^2 = 0,282; \text{gl} = 2; p = 0,869$$

En la tabla 8, se aprecia los resultados de la prueba Kruskal – Wallis, el cual nos indica que no existen diferencias entre los rangos de años de servicios para la variable bienestar psicológico.

**Tabla 9**

*Compromiso organizacional según sexo*

	Sexo	N	Rango promedio	Suma de rangos
Compromiso organizacional	Hombre	42	58,20	2444,50
	Mujer	63	49,53	3120,50
	Total	105		

$$U \text{ de Mann Whitney} = 1104,500; p=0,152$$

En la tabla 9, se observa los resultados de la prueba “U” de Mann Whitney, el cual nos indica que no existen diferencias al comparar compromiso organizacional entre hombres y mujeres.

**Tabla 10**

*Compromiso organizacional según edad*

	<b>Edad</b>	<b>N</b>	<b>Rango promedio</b>
Compromiso organizacional	35 - 40	15	53,07
	41 - 45	24	46,71
	46 - 50	19	57,89
	51 - 55	47	54,21
	Total	105	

$$X^2 = 1,595; \text{ gl} = 3; p = 0,661$$

En la tabla 10, nos muestra los resultados de la prueba Kruskal – Wallis, el cual nos indica que no existen diferencias entre el compromiso organizacional los grupos de edad de edad.

**Tabla 11**

*Compromiso organizacional según tiempo de servicio*

	<b>Años de servicio</b>	<b>N</b>	<b>Rango promedio</b>
Compromiso organizacional	De 10 a 20 años	25	47,86
	De 21 a 30 años	41	56,96
	De 31 a 40 años	39	52,13
	Total	105	

$$X^2 = 1,443; \text{ gl} = 2; p = 0,486$$

En la tabla 11, se observa los resultados de la prueba Kruskal – Wallis, el cual nos indica que no existen diferencias entre el compromiso organizacional y los años de servicio.

#### **IV. DISCUSIÓN**

El objetivo de este estudio fue hallar la relación entre el bienestar psicológico y compromiso organizacional, el cual se desarrolló en docentes de dos instituciones educativas públicas, ubicadas en el distrito de Los Olivos. Después de obtener los resultados; en este apartado se procede con la discusión y el contraste con otros autores, al igual que con la base teórica que explican las variables medulares de la investigación.

Para su propósito se demostró que nuestras variables se sitúan en una distribución no normal, posteriormente fueron sometidas a la prueba no paramétrica Rho de Spearman, en el cual se muestra que el grado de correlación es directa y muy significativa; es decir que los docentes con óptimo bienestar psicológico manifiestan un mayor compromiso organizacional; lo que permitió la validez de la hipótesis general.

El primer objetivo específico de la investigación, estuvo sujeta a determinar la correlación entre el bienestar psicológico general y los componentes de compromiso organizacional, tales como, compromiso afectivo, compromiso normativo y compromiso de continuidad. Estos fueron estudiados a través de la prueba no paramétrica de Rho de Spearman, el cual mostró que la correlación entre bienestar psicológico general y los componentes afectivo y el componente de continuidad, es directa y muy significativa; es decir, los docentes con mayor bienestar psicológico presentan disposición afectiva hacia su organización, del mismo modo, manifiestan un deseo de permanencia en su centro de labores.

Los resultados obtenidos mostraron una semejanza con la investigación que realizó Rodríguez el 2016, sobre la vinculación laboral y su relación con la autoeficacia y el bienestar, en donde se aprecia que sólo posee una de las variables empleadas en el actual estudio, cabe decir que teóricamente una de ellas guarda relación con el compromiso organizacional (autoeficacia), obteniendo así una correlación positiva con niveles altos de vinculación entre autoeficacia y las escalas de bienestar.

En la investigación que realizó Bakker y Lorens (citado por Rodríguez, 2016), confirman que la vivencia de estados de concentración plena y el máximo disfrute en el trabajo se asocia con la experimentación de niveles más altos de emociones positivas que negativas.

Sin embargo, es importante mencionar que no se encontró correlación significativa entre el bienestar psicológico y el componente normativo, lo que mostró que los docentes no establecen una relación moral hacia la institución educativa donde se desarrollan como docentes. Para este caso se rechazó la hipótesis alterna.

Estos resultados también se apoyan en otra investigación, esta vez, realizada en España, por Mañas et al. (2007), sobre la satisfacción y el bienestar psicológico como antecedentes del compromiso organizacional, en donde se obtiene que las personas que desarrollan un adecuado bienestar psicológico, se sienten relajados, alegres, dinámicas o entusiastas; es decir que los empleados con mayor compromiso laboral se sienten más felices.

Obteniendo en los resultados que los docentes con un alto nivel de bienestar psicológico, establecen un compromiso afectivo y de continuidad. Estos resultados afirman la propuesta de Prince y Muller (1986, citado por Mañas et al., 2007), quienes mencionan que una orientación afectiva positiva hacia el empleo genera satisfacción.

Para el siguiente objetivo se halló la correlación entre el compromiso organizacional y las dimensiones de bienestar psicológico, el cual muestra que los docentes con mayor compromiso organizacional presentan un adecuado bienestar psicológico subjetivo, material y laboral, con ello, se pudo respaldar la propuesta de Keyes et. al. (2002, citado por Velásquez, 2014) quien en su teoría señala al bienestar psicológico, como un constructo global, que abarca diferentes áreas del funcionamiento de la persona; por lo que supone una evaluación subjetiva de uno mismo y de la propia vida en base al ejercicio de una vida definida por el ajuste de la capacidad humana y su óptimo funcionamiento.

Así mismo, dentro de los resultados se encontró a un grupo de docentes que manifiesta un bajo bienestar psicológico, sobre todo en la dimensión de relación de

pareja (45,7%). Estos resultados se respaldan en el marco teórico de Myers y Diener (1995, citado por Alzugaray y García, 2015), quienes mencionaron que a mayor cercanía con la pareja, mayor satisfacción con la misma; a su vez, la percepción de insatisfacción en relación a la pareja se vincula con áreas de conflicto, como pueden ser, personalidad, diferentes actividades, gustos, creencias infidelidad, celos; etc.; es decir que la relación que se tenga con la pareja influye en el bienestar de cada individuo.

Teniendo en cuenta que el compromiso que muestran los docentes es en relación al componente afectivo y de continuidad, ello se respaldó por la propuesta Cabezas (2010, citado por Bustamante, 2014), quien señala que con el pasar de los años, los docentes van realizando sus planes de vida, prevaleciendo sus objetivos, lo que a largo plazo les permite desarrollar un vínculo personal con su carrera, volviéndose una de las características centrales de su persona.

Sin embargo, se obtuvo que el 24% de los docente presentan un nivel bajo en el componente de normatividad, es decir, que los docentes no han establecido un vínculo moral en la institución donde laboran; este resultado se contrasta con los datos obtenidos en el estudio realizado por Rivera (2010), donde busca determinar el compromiso organizacional de los docentes y su correlación con variables demográficas, en Lima Metropolitana, se pudo notar que los docentes que muestran mayor compromiso normativo, son aquellos que tienen hijos, desarrollando un sentido de deuda con la institución donde trabaja.

Así mismo, en el estudio realizado por Arias (2001) sobre el compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento, menciona que los trabajadores desarrollan un contrato que va mas allá de lo formal y legal, al que se le denomina contrato psicológico. Mientras una persona puede estar obligada formalmente a desempeñar una labor, no necesariamente se liga afectivamente a la organización.

Los resultados encontrados en relación al bienestar psicológico y las variables demográficas sexo, edad y tiempo de servicio, no presentan mayor índice de correlación, es decir que son semejantes, según lo señaló el mismo modelo teórico de Ryff (1995, citado en García, 2013), en donde se presentan pocas ideas con respecto a las diferencias entre hombres y mujeres, y cuyos resultados empíricos

son contradictorios. Es decir que no hay diferencias significativas de bienestar psicológico por ser hombre o mujer.

De igual manera ocurre con el compromiso organizacional y las variables demográficas sexo, edad y tiempo de servicio, las cuales no establecen una correlación, siendo respaldada por la investigación que realizó Maldonado (2014), quien evaluó el compromiso organizacional de los profesores de una universidad pública, en Baja California, los resultados afirmaban que por el hecho de ser hombre o mujer no influye en su compromiso con su centro de labores; lo mismo se pudo evidenciar con los docentes que presentaron menor o mayor tiempo de servicio.

Sin embargo, en el trabajo que realizó Rivera (2010) se encontró que el que el compromiso es mayor cuando se es nuevo en el puesto. Este grado de compromiso decrece cuando transcurren los años. Sin embargo, cuando el docente lleva más de tres años laborando, renueva su compromiso en la institución, porque se siente más seguro con su puesto de trabajo.

## V. CONCLUSIONES

1. El grado de correlación entre bienestar psicológico y compromiso organizacional que mostraron los docentes, es directa y muy significativa. Es decir, según el nivel de bienestar psicológico que tengan será el grado de compromiso que muestre a su institución.
2. En cuanto a los docentes que mostraron un alto bienestar psicológico, presentaron una relación afectiva pero también necesidad hacia su institución educativa.
3. Dentro del compromiso organizacional que mostraron los docentes, se encontró que éste guarda relación con el bienestar psicológico subjetivo, material y laboral.
4. El bienestar psicológico que presentaron los docentes, se encontró que el 60% presenta un nivel alto en la dimensión de bienestar psicológico subjetivo y laboral, lo que indica que los docentes se sienten felices en esta etapa de su vida.
5. En cuanto al nivel de compromiso organizacional que mostraron los docentes, se encontró que manifiestan un alto grado de componente afectivo y de continuidad.
6. El bienestar y el compromiso organizacional no presentaron valores significativos al compararlos según las variables demográficas, sexo, edad y tiempo de servicio.

## **VI. RECOMENDACIONES**

1. Es necesario continuar con los estudios entre bienestar psicológico y compromiso organizacional, con muestras más amplias a la utilizada, que permita ampliar el trabajo de validez y fiabilidad de las pruebas empleadas; así mismo, la obtención de baremos de cada una de las escalas.
2. Aplicar las escalas en otras poblaciones como: docentes de colegios privados, politécnicos, academias, institutos o universidades. Ya que la investigación se centró a sólo a un grupo en específico, ello permitirá observar diferencias o similitudes en cuanto a los resultados.
3. Correlacionar con otras variables como satisfacción laboral, síndrome de burnout, clima laboral, identidad institucional, que permitan brindar nuevos conocimientos a la Psicología.

## VII. REFERENCIAS

- Aiken, L. (2003). *Test Psicológicos y evaluación* (11va. Ed.). México: Pearson Educación.
- Aliaga, D. (2013). *Burnout y Bienestar psicológico en técnicas de enfermería de un hospital nacional de Lima Metropolitana*. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima. Perú.
- Alzugaray, C. & García, F. (2015). *Relaciones de pareja y bienestar psicológico*. En: M. Bilbao, D. Páez & J. C. Oyanedel Eds., *La felicidad de los chilenos. Estudios sobre bienestar* (pp. 237-252). Santiago de Chile. Recuperado de [https://www.researchgate.net/publication/294891178\\_Relaciones\\_de\\_pareja\\_y\\_bienestar\\_psicologico](https://www.researchgate.net/publication/294891178_Relaciones_de_pareja_y_bienestar_psicologico)
- Arias, F. (2001). *El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento*. México. UNAM. Revista de Contaduría y Administración. Recuperado de <https://www.revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php>
- Argyle, M. (1992). *La Psicología de la felicidad*. Madrid: Alianza Editorial.
- Balcázar, P., Loera, N., Gurrola, G. Bonilla, M. y Trejo, L. (2009). *Adaptación de la escala de bienestar psicológico de Ryff en adolescentes preuniversitarios*. Revista científica electrónica de psicología, 7. Recuperado de [http://www.dgsa.uaeh.edu.mx/revista/psicologia/IMG/pdf/5\\_-\\_No.\\_7.pdf](http://www.dgsa.uaeh.edu.mx/revista/psicologia/IMG/pdf/5_-_No._7.pdf)
- Barra, E., Soto, O. y Schmidt, K. (2013). *Personalidad y bienestar psicológico: un estudio en universitarios chilenos*. Biblioteca digital de la Universidad Católica de Argentina. Revista de Psicología (17). Argentina. Recuperado de: <http://bibliotecadigital.uca.edu.ar/repositorio/revistas/pesonalidad-bienestar-psicologico-estudio.pdf>
- Becker, B. y Gerhart, B. (1996). *The impact of human resource management on organizational performance progress and prospects*. Academy of Management Journal, 39, p 779- 801.
- Bradburn, N. (1969). *The structure of psychological well-being*. Chicago: Aldine.

- Bustamante, M. (2014). *Repensando los factores que afectan la práctica docente*. Pp. 21. Repositorio del Instituto de estudios peruanos. Lima, Perú.
- Castro, A. (2009). *El bienestar psicológico: cuatro décadas de progreso*. Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado. 23, (3). Universidad de Zaragoza. España. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=27419>
- Castro, A. (2010). *El estudio del Bienestar Psicológico: Fundamentos de la Psicología Positiva*. Buenos Aires. Editorial Paidós SAICF.
- Casullo, M. y Castro, A. (2000). *Evaluación del bienestar psicológico en estudiantes adolescentes argentinos*. Universidad de Buenos Aires. Revista de psicología de la UPC. 18 (1). Argentina. Recuperado de <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4531342>
- Choque, R., Salazar, V., Quispe, V. y Contreras, H. (2015). *Los Maestros que el Perú necesita: Determinación del déficit de docentes para la escuela básica peruana en el 2021*. En: Evidencia para políticas públicas en educación superior; Vol. 1. Programa Nacional de Becas y Crédito Educativo. Ministerio de Educación.
- Díaz, D., Rodríguez, R., Blanco, A., Moreno, B., Gallardo, I., Valle, C. & Van Dierendonck, D. (2006). *Adaptación española de las escalas de bienestar psicológico*. *Psicothema*, 18, 572-577. Universidad de Oviedo. España. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=72718337>
- García, J., (2013). *Bienestar psicológico, edad y género en universitarios españoles*. Universidad Católica de Valencia San Vicente Mártir. España. Recuperado de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/salsoc/v4n1/4n1a04.pdf>
- Guillen, F. (2016). *Estandarización de la Escala de bienestar psicológico en estudiantes de dos universidades pública y privada de Lima Sur*. Universidad Autónoma del Perú. Lima. 2016.
- Keyes, C., Ryff, C. y Shmotikin, D. (2002). *Optimizing Well-being: The empirical Encounter of two traditions*. *Journal of Personality and Social Psychology*.
- Leal, F., Dávila, J. y Valdivia, Y. (2014). *Bienestar psicológico y prácticas docentes con efectos motivacionales orientadas al aprendizaje*. *Universitas Psychologica*, 13(3), pp. 1037-1046. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/html/647/64733438019/>

- Leal, P., Ramos, L., Jiménez, A. (2014). *Síndrome de burnout y compromiso organizacional en docentes de jardines infantiles del sector público y privado de la ciudad de Talca*. Chile. Recuperado de <http://www.dspace.otalca.cl>
- Lira, J. (2016). *Diario Gestión*. Editora El Comercio. Lima Perú. Recuperado de <https://gestion.pe/empleo-management/evaluacion-pisa-peru-mejora-sus-resultados-educativos-matematica-ciencias-y-lectura-2176515>
- Lucas, R.; Diener, E. & Suh, E. (1996). *Discriminant validity of well being measures*. *Journal of personality and social psychology*, 71, 616- 628. Recuperado de <http://www.pprc.gg/publications/>
- Maldonado, S., Ramírez, M., García, B. y Chaires, A. (2014). *Compromiso organizacional de los profesores de una universidad pública*. Universidad Autónoma de Baja California. *Rev. Conciencia Tecnológica*. N° 47 (12- 18 pág.). Sistema de Información científica Redalyc. Recuperado de <http://www.redalyc.org/html/944/94431297002/>
- Mañas, M., Salvador, C., Boada, J., Gonzales, E. y Agulló, E. (2007). *La Satisfacción y el Bienestar psicológico como antecedentes del compromiso organizacional*. Universidad de Oviedo. España. Recuperado de <http://www.psicothema.com/pdf/3376.pdf>
- Matalinares, C., Díaz, G., Arenas, C., Raymundo, O., Baca, D., Uceda, J., Yaringaño, J. (2016). *Afrontamiento al estrés y bienestar psicológico y estudiantes universitarios de Lima y Huancayo*. Repositorio de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú.
- Meyer, J. y Allen, N. (1991). *Tres componentes, Conceptualización del compromiso organizacional*. *Human Resource Management Review*, p.61 - 98.
- Meyer, J. y Allen, N. (1993). *Commitment in the workplace: Theory, Research, and Application*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, Estados Unidos.
- Millán, A. & D'Aubeterre, M. E. (2011). *Validación de la escala de bienestar psicológico en una muestra multiocupacional venezolana*. *Revista CES Psicología*. Recuperado de <http://revistas.ces.edu.co/index.php/psicologia>
- Millán, A. C., García, D. & D'Aubeterre, M. (2014). *Efecto de la inteligencia emocional y flujo de trabajo sobre estresores y bienestar psicológico:*

- análisis de ruta en docentes*. Revista Colombiana de Psicología, 23(1), 207-228.
- Rivera, O. (2010). *Compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa privada de Lima Metropolitana y su correlación con variables demográficas*. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima. Perú.
- Rodríguez, H. (2016). “*Vinculación laboral y su relación con autoeficacia y bienestar en personal de salud de un hospital psiquiátrico*”. Universidad Católica del Perú, Lima. Perú.
- Rodríguez, R., Díaz, D., Moreno, B., Blanco, A. y Van Dierendonck, D. (2010) *Vitalidad y recursos internos como componentes del constructo de bienestar psicológico*. Psicothema 22(1), 63-70. España. Recuperado de <http://www.psicothema.com/english/psicothema.asp?id=3697>
- Ryff, C. (1989a). *In to eye of the Beholder: Views of Psychological Well-Being among moddle-aged and older adults*. Psychol Again, 4, 195-205.
- Ryff, C. (1989b). *Happiness is Everything, or Is It? Exploration on the Meaning of Psychological Well-Being*. Journal of Personality and Social Psychology, 57, pp. 1069-1081.
- Ryff, C. & Keyes, C. (1995). *The Structure of Psychological Well-Being Revisited*. Journal of Personality and Social Psychology. 69(4), 719-727.
- Ryff, C. & Singer, B. (2008). *Know thyself and become what you are: a eudaimonic approach to psychological well-being*. Journal of Happiness studies, 9, pp.13-39.
- Sánchez, J. (2007). *Escala de bienestar psicológico*. Publicaciones de psicología aplicada, TEA ediciones, S.A. Madrid.
- Tamayo, M. (2005). *El proceso de la investigación científica* (4<sup>a</sup> ed.). México. Editorial Limusa, S.A.
- Velásquez, A. (2014). *Síndrome de burnout y bienestar psicológico en enfermeras de la micro red de salud de San Juan de Miraflores – Villa María del Triunfo*. Universidad Autónoma del Perú. Lima. Repositorio. Recuperado de <http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/AUTONOMA/106/1/VELASQUEZ%20NEYRA.pdf>

## **ANEXOS**

## Anexo 1: Análisis de validez en una prueba piloto de la Escala de bienestar psicológico

### Análisis de validez ítem-Test de bienestar psicológico –Prueba piloto

Ítems	Correlación total de elementos corregida
BP1	,766
BP2	,838
BP3	,823
BP4	,602
BP5	,833
BP6	,614
BP7	,920
BP8	,926
BP9	,728
BP10	,788
BP11	,799
BP12	,687
BP13	,696
BP14	,603
BP15	,706
BP16	,845
BP17	,778
BP18	,903
BP19	,731
BP20	,991
BP21	,653
BP22	,819
BP23	,599
BP24	,821
BP25	,651
BP26	,841
BP27	,739
BP28	,624
BP29	,685
BP30	,703
BP31	,919
BP32	,714
BP33	,679
BP34	,766
BP35	,953
BP36	,605
BP37	,699
BP38	,878
BP39	,627
BP40	,779
BP41	,685
BP42	,820
BP43	,824
BP44	,632
BP45	,618
BP46	,703
BP47	,849
BP48	,608
BP49	,698
BP50	,802
BP51	,701
BP52	,653
BP53	,685
BP54	,623
BP55	,607
BP56	,758
BP57	,996
BP58	,878
BP59	,733
BP60	,674
BP61	,687
BP62	,748
BP63	,801
BP64	,844
BP65	,725

## Anexo 2: Fiabilidad de la Escala de bienestar psicológico

Fiabilidad de la escala de bienestar psicológico

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
<b>,953</b>	65

Fiabilidad de la escala de bienestar psicológico por dimensiones

Dimensiones	Bienestar psicológico	
	N de ítems	Alfa de Cronbach
Subjetivo	30	,859
Material	10	,786
Laboral	10	,767
Relaciones de pareja	15	,955

### Anexo 3: análisis de validez en una prueba piloto de la Escala de Compromiso organizacional

#### Análisis de validez ítem-Test de compromiso organizacional - piloto

	Correlación total de elementos corregida
CO1	,783
CO2	,754
CO3	,671
CO4	,630
CO5	,835
CO6	,648
CO7	,753
CO8	,801
CO9	,645
CO10	,749
CO11	,668
CO12	,682
CO13	,626
CO14	,863
CO15	,795
CO16	,879
CO17	,691
CO18	,785

#### Anexo 4: Fiabilidad del Cuestionario de compromiso organizacional

Fiabilidad de la escala de compromiso organizacional

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,879	18

Fiabilidad de la escala de compromiso organizacional por dimensiones

Dimensiones	<b>Compromiso organizacional</b>	
	N de ítems	Alfa de Cronbach
Afectivo	6	,786
Normativo	6	,774
De continuidad	6	,813

## Anexo 5

### FICHA SOCIOLABORAL

*Pérez Gamarra, Daphne Von Valerie (2017)*

1. Edad: \_\_\_\_\_
2. Sexo: Hombre ( )      Mujer ( )
3. Número de personas que dependen económicamente de usted:
4. Tiempo de Servicio en la Institución actual:
5. Número de horas a la semana que trabaja en esta institución: \_\_\_\_\_  
horas.
6. ¿Trabaja en otra institución?, \_\_\_\_\_
7. Condición laboral:      Nombrado ( )      Contratado ( )

**Antes de empezar a responder los cuestionarios, es importante que mantenga el orden, SÓLO pase a la página siguiente, si ya culminó la página anterior.**

## Anexo 6

### ESCALAS DE BIENESTAR PSICOLÓGICO

*Sánchez Cánovas, José (2003)*

A continuación encontrará una serie de afirmaciones sobre sentimientos que las personas podemos experimentar en cualquier etapa de nuestra vida. Por favor, al leer cada frase vea si usted, EN ESTA ETAPA DE SU VIDA, se siente así o no.

N°	Ítems	Nunca o Casi Nunca	Algunas Veces	Bastantes Veces	Casi Siempre	Siempre
1	Acostumbro a ver el lado favorable de las cosas.					
2	Me gusta transmitir mi felicidad a los demás.					
3	Me siento bien conmigo mismo.					
4	Todo me parece interesante.					
5	Me gusta divertirme.					
6	Me siento jovial.					
7	Busco momentos de distracción y de descanso.					
8	Tengo buena suerte.					
9	Estoy ilusionado/a.					
10	Se me han abierto muchas puertas en mi vida.					
11	Me siento optimista.					
12	Me siento capaz de realizar mi trabajo.					
13	Creo que tengo buena salud.					
14	Duermo bien y de forma tranquila.					
15	Me creo útil y necesario/a para la gente.					
16	Creo que me sucederán cosas agradables.					
17	Creo que como persona (madre/padre, esposo(a), trabajador(a)) he logrado lo que quería.					
18	Creo que valgo tanto como cualquier otra persona.					
19	Creo que puedo superar mis errores y debilidades.					
20	Creo que mi familia me quiere.					
21	Me siento "en forma".					
22	Tengo muchas ganas de vivir.					
23	Me enfrento a mi trabajo y a mis tareas con buen ánimo.					
24	Me gusta lo que hago.					
25	Disfruto de las comidas.					
26	Me gusta salir y ver a la gente.					
27	Me concentro con facilidad en lo que estoy haciendo.					
28	Creo que, generalmente, tengo buen humor.					
29	Siento que todo me va bien.					
30	Tengo confianza en mí mismo/a.					

31	Vivo con cierto desahogo y bienestar.					
32	Puedo decir que soy afortunado/a.					
33	Tengo una vida tranquila.					
34	Tengo lo necesario para vivir.					
35	La vida no me ha sido favorable.					
36	Creo que tengo una vida asegurada, sin grandes riesgos.					
37	Creo que tengo lo necesario para vivir cómodamente.					
38	Las condiciones en que vivo son cómodas.					
39	Mi situación es relativamente próspera.					
40	Estoy tranquilo/a sobre mi futuro económico.					

### EN SU TRABAJO

Al leer cada frase vea si usted, EN SU TRABAJO, se ha sentido así

N°	Ítems	Nunca	Raras Veces	Algunas Veces	Con Frecuencia	Casi Siempre
1	Mi trabajo es creativo, variado, estimulante.					
2	Mi trabajo da sentido a mi vida.					
3	Mi trabajo me exige aprender cosas nuevas.					
4	Mi trabajo es interesante					
5	Mi trabajo es monótono, rutinario, aburrido.					
6	En mi trabajo he encontrado apoyo y afecto.					
7	Mi trabajo me ha proporcionado independencia.					
8	Estoy discriminado/a en mi trabajo.					
9	Mi trabajo es lo más importante para mí.					
10	Disfruto con mi trabajo.					

**A continuación las siguientes frases describen actitudes personales en relación con la sexualidad y las relaciones de pareja. Lea cada una y decida hasta qué punto refleja sus pensamientos, sentimientos o actitudes.**

N°	<b>MUJERES</b>  Ítems	Totalmente en desacuerdo	Moderadamente en Desacuerdo	Parte de acuerdo, Parte desacuerdo	Moderadamente De acuerdo	Totalmente de acuerdo
2	Disfruto y me relajo con las relaciones sexuales					
3	Me siento feliz como esposa					
4	La sexualidad sigue ocupando un lugar importante en mi vida.					
5	Mi marido manifiesta cada vez menos deseo de realizar el acto sexual.					
6	Cuando estoy en casa no aguanto a mi marido en ella todo el día					
7	Mis relaciones sexuales son ahora poco frecuentes					
8	Mi pareja y yo tenemos una vida sexual activa					
9	No temo expresar a mi marido mi deseo sexual					
10	A mi marido le cuesta conseguir la erección					
11	Mi interés sexual ha descendido					
12	El acto sexual me produce dolores físicos, cosa que antes no me ocurría.					
13	Mi esposo y yo estamos de acuerdo en muchas cosas.					
14	Hago con frecuencia el acto sexual.					
15	El acto sexual me proporciona placer.					

N°	<b>VARONES</b>  Ítems	Totalmente en desacuerdo	Moderadamente en Desacuerdo	Parte de acuerdo, Parte desacuerdo	Moderadamente De acuerdo	Totalmente de acuerdo
2	Disfruto y me relajo con las relaciones sexuales					
3	Me siento feliz como esposo					
4	La sexualidad sigue ocupando un lugar importante en mi vida.					
5	Mi mujer manifiesta cada vez menos deseo de realizar el acto sexual.					
6	Cuando estoy en casa no aguanto a mi mujer en ella todo el día.					
7	Mis relaciones sexuales son ahora poco frecuentes					
8	Mi pareja y yo tenemos una vida sexual activa					
9	No temo expresar a mi mujer mi deseo sexual					
10	Me cuesta conseguir la erección					
11	Mi interés sexual ha descendido					
12	El acto sexual me produce dolores físicos, cosa que antes no me ocurría.					
13	Mi esposa y yo estamos de acuerdo en muchas cosas.					
14	Hago con frecuencia el acto sexual.					
15	El acto sexual me proporciona placer.					

**Anexo 7**

**ESCALA DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL**

*Meyer J. y Allen N. (1991)*

A continuación marque con un aspa (X) la alternativa que más se ajuste a su forma de pensar. Para ello considere las siguientes alternativas:

N. °	Ítems	Totalmente en Desacuerdo	Moderadamente en Desacuerdo	Débilmente en Desacuerdo	Ni de Acuerdo Ni en Desacuerdo	Débilmente de acuerdo	Moderadamente de acuerdo	Totalmente de Acuerdo
01	Si yo no hubiera invertido tanto en esta organización, consideraría trabajar en otra parte							
02	Aunque fuera ventajoso para mí, no siento que sea correcto renunciar a mi organización ahora.							
03	Renunciar a mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.							
04	Permanecer en mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.							
05	Si renunciara a esta organización pienso que tendría muy pocas opciones alternativas de conseguir algo mejor.							
06	Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización.							
07	Me sentiría culpable si renuncia a mi organización en este momento.							
08	Esta organización merece mi lealtad.							
09	Realmente siento los problemas de mi organización como propios.							
10	No siento ningún compromiso de permanecer con mi empleador actual.							
11	No renunciaría a mi organización hora porque me siento comprometido con su gente							
12	Esta organización significa mucho para mí.							
13	Le debo muchísimo a mi organización.							
14	No me siento como "parte de la familia" en mi organización							
15	No me siento parte de mi organización.							
16	Una de las consecuencias de renunciar a esta organización sería la escasez de alternativas.							
17	Sería muy difícil dejar mi organización en este momento, incluso si lo deseara.							
18	No me siento "emocionalmente vinculado" con esta organización.							

**POR FAVOR NO DEJE NINGUNA PREGUNTA SIN CONTESTAR**

## Anexo 8



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Docente:

.....  
Con el debido respeto me presento a usted, mi nombre es **Daphne Von Valerie Pérez Gamarra**, interna de psicología de la Universidad César Vallejo – Lima. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre **Bienestar Psicológico y Compromiso Organizacional en docentes de dos Instituciones Educativas Públicas del Distrito de Los Olivos, 2017**; y para ello quisiera contar con su valiosa colaboración. El proceso consiste en la aplicación de dos pruebas psicológicas: **Escala de Bienestar Psicológico** de José Sánchez Cánovas y la **Escala de Compromiso Organizacional** de Meyer y Allen. De aceptar participar en la investigación, afirmo haber sido informado (a) de todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas se me explicará cada de ellas.  
Gracias por su colaboración.

Atte. Daphne Von Valerie Pérez Gamarra  
ESTUDIANTE DE LA EAP DE PSICOLOGÍA  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Yo.....  
Con número de DNI: .....acepto participar en la investigación **Bienestar Psicológico y Compromiso Organizacional en docentes de dos Instituciones Educativas Públicas del Distrito de Los Olivos, 2017** de la señorita Daphne Von Valerie Pérez Gamarra.

Día: ...../...../.....

\_\_\_\_\_  
Firma

## Anexo 9



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

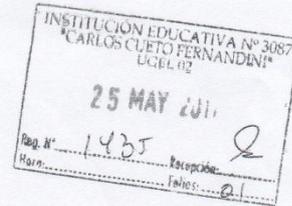
fb/ucv.peru  
@ucv\_peru  
#saliradelante  
ucv.edu.pe

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

Los Olivos, 19 de Mayo de 2017

**CARTA N° 182-2017/EP/PSI. UCV LIMA-LN**

Señora Mg.  
**Camán Vigo Roxana**  
Directora  
I.E. Carlos Cueto Fernandini  
Av. Las Palmeras cdra 44, Los Olivos



**Presente.-**

De nuestra consideración:

*Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **PEREZ GAMARRA DAPHNE VON VALERIE**, estudiante de la Carrera de Psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación sobre: "**BIENESTAR PSICOLÓGICO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE DOS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS, LOS OLIVOS, 2017**", agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su Dirección.*

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



*[Signature]*  
**Dra. Taniht L. Cubas Romero**  
Directora de Escuela  
Profesional de Psicología  
Filial Lima – Campus Lima Norte

TCR/MDP

LIMA NORTE Av. Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos. Tel.:(+511) 202 4342 Fax.:(+511) 202 4343  
LIMA ESTE Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel.:(+511) 200 9030 Anx.:2510.  
ATE Carretera Central Km. 8.2 Tel. (+511). 200 9030 Anx.. 8184  
CALLAO Av. Argentina 1795 Tel.:(+511) 202 4342 Anx.. 2650.

Anexo 10



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

fb/ucv.peru  
@ucv\_peru  
#saliradelante  
ucv.edu.pe

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

Los Olivos, 19 de Mayo de 2017

**CARTA N° 183-2017/EP/PSI. UCV LIMA-LN**

Señora Lic.  
**Tucto Delgado Angelina**  
Directora  
I.E. Huaca de Oro N° 3091  
Calle Innovación Mz. Y4 Lt. 37

Presente.-

De nuestra consideración:

*Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **PEREZ GAMARRA DAPHNE VON VALERIE**, estudiante de la Carrera de Psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación sobre: "**BIENESTAR PSICOLÓGICO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE DOS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS, LOS OLIVOS, 2017**", agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su Dirección.*

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



*[Firma]*  
Dra. **Taniht L. Cubas Romero**  
Directora de Escuela  
Profesional de Psicología  
Filial Lima – Campus Lima Norte



TCR/MDP

LIMA NORTE Av. Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos. Tel.:(+511) 202 4342 Fax.:(+511) 202 4343  
LIMA ESTE Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel.:(+511) 200 9030 Anx.:2510.  
ATE Carretera Central Km. 8.2 Tel.. (+511) 200 9030 Anx.. 8184  
CALLAO Av. Argentina 1795 Tel.:(+511) 202 4342 Anx.. 2650.

## Anexo 11

### Matriz de consistencia

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODO	VARIABLE
Bienestar psicológico y Compromiso organizacional en docentes de dos instituciones educativas públicas, Los Olivos, 2017.	<b>General</b>	<b>General</b>	<b>General</b>	<b>Tipo y diseño</b>	<b>Bienestar psicológico</b>
	¿Existe relación entre el bienestar psicológico y el compromiso organizacional en docentes de dos centros educativos públicos de Los Olivos, 2017?	Determinar la relación, a modo de correlación, entre el bienestar psicológico y el compromiso organizacional en docentes de dos instituciones educativas públicas, Los Olivos, 2017.	La relación entre bienestar psicológico y el compromiso organizacional es de manera directa y significativa en docentes de dos instituciones educativas públicas, Los Olivos, 2017?	Descriptivo – correlacional  Diseño de investigación No experimental Transeccional Correlacional	Es el resultado de una evaluación valorativa por parte del sujeto con respecto a cómo ha vivido. Para ello se hace uso de la Escala de bienestar psicológico, elaborada por Sánchez Cánovas, esta escala presenta cuatro subescalas, las cuales son, bienestar psicológico subjetivo; bienestar material; bienestar laboral y relación de pareja, presenta un total de 65 ítems, en escala de Likert, incluyendo reactivos inversos. Para la interpretación del puntaje, se consideran los siguientes rangos, bajo (0 a 25 puntos), promedio (26 a 75 puntos) y alto (76 puntos a más).
		<b>Específicos</b>	<b>Específicos</b>		
		1. Determinar la relación, a modo de correlación, entre bienestar psicológico y los componentes de compromiso organizacional tales como el afectivo, normativo y de continuidad.	1. La relación entre el bienestar psicológico y los componentes del compromiso organizacional es de manera directa y significativa en docentes de dos instituciones educativas públicas, Los Olivos, 2017.		
		2. Determinar la relación, a modo de correlación, entre compromiso organizacional y los componentes de bienestar psicológico tales como el subjetivo, material, laboral, relaciones de pareja.	2. La relación entre el compromiso organizacional y los componentes de bienestar psicológico es de manera directa y significativa en docentes de dos instituciones educativas públicas, Los Olivos, 2017.	N= 150	
				Muestra = 150	
		Muestreo No Probabilístico Censal	<b>Compromiso organizacional</b>		
		<b>Estadísticos</b>	Es la valoración del sentimiento de identidad hacia una organización, cuya intensidad de participación se involucra con las metas tanto del personal como de la organización. Para ello se hace uso de la Escala de compromiso organizacional,		
		Análisis de fiabilidad			
		Análisis de validez (ítem-test)			

		3. Determinar el bienestar psicológico de manera general y por dimensiones expresadas en, bienestar psicológico subjetivo, bienestar material, bienestar laboral, y relación de pareja.		Análisis de distribución de normalidad Kolmogorov - Smirnov	elaborada por Meyer y Allen, la cual consta de 18 ítems, a su vez presenta tres componentes, las cuales son, componente afectivo, componente normativo y componente de continuidad. Presenta una escala de Likert, incluyendo ítems inversos, para interpretación de sus puntaje, se consideran los siguientes rangos, bajo (0 a 18 puntos), promedio (19 s 125 puntos) y alto (126 puntos a más).
		4. Determinar el compromiso organizacional de manera general y por dimensiones expresadas en, componente afectivo, componente normativo y componente de continuidad.		Rho de Spearman	
		5. Comparar el bienestar psicológico según variables demográficas, como sexo, edad, tiempo de servicio en la institución.		Muestras independientes Kruskal- Wallis	
		6. Comparar el compromiso organizacional según variables demográficas, como sexo, edad, tiempo de servicio en la institución.		Muestras independientes U de Mann Whitney	